



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante



UNIVERSITAS  
Miguel Hernández  
de Elche

La falta de uniformidad  
como característica de la  
regulación de los RRHH  
de naturaleza laboral dedicados  
a la investigación en España

Catedrática EU Derecho  
del Trabajo y de la  
Seguridad Social

Autora: Nancy Sirvent Hernández

# La contratación laboral del personal investigador: el “triple canal”

1. Contratos laborales de la **LCTI**
2. Contratos laborales de la **LOU**  
(**Universidades**)
3. Contratos laborales recogidos en el **ET**

# 1. Contratos laborales (**LCTI**):

A) Contrato **predoctoral**

B) Contrato **de acceso al SECTI**

C) Contrato **de investigador distinguido**

## 2. Contratos de la LOU (Universidades públicas):

- A) Personal en proceso de formación: Ayudante y Ayudante Doctor (temporales)
- B) Personal estable: Contratado Doctor (indefinido)
- C) Otro personal para necesidades específicas: Asociado, Visitante, Emérito (temporales)

### 3. Contratos laborales (ET) Singularmente:

- A) Contrato de obra o servicio determinado (realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica)
- B) Contrato eventual por circunstancias de la producción
- C) Contrato de interinidad (sustitución de trabajadores)
- D) Contrato en prácticas

# Regulación dispersa de la contratación laboral del personal investigador → Disfunciones:

1. Diversidad de modalidades contractuales con régimen jurídico distinto, existiendo identidad de objeto:
  - C. Predoctoral *versus* Ayudante
2. Disfunciones derivadas de la existencia de empleadores distintos para cada modalidad de contrato
  - OPIs: CASECTI (No c. en prácticas)
  - Empresa privada: contrato en prácticas (No CASECTI)

### 3. Pervivencia del modelo 2+2 (RD 63/2006, EPIF) en determinados supuestos:

- Entidades beneficiarias de ayudas privadas para la contratación de personal investigador

## Heterogeneidad en el régimen jurídico del personal investigador:

1. En función de la entidad empleadora
2. En función del tipo de contrato
3. En base al origen de la financiación de los contratos

## 1. En función de la entidad empleadora:

No todos los organismos pueden celebrar los contratos previstos en la LCTI o en la LOU

## A) **Contratos LCTI:**

¿Qué **organismos** pueden celebrar estos contratos?:

- OPIs (Admón. Gral. Estado)
- OI (Otras AAPP)
- Universidades Públicas, Privadas, Iglesia Católica (perceptoras de fondos para contratar o desarrollar programas de I+D+i)
- Entidades privadas sin ánimo lucro beneficiarias de ayudas públicas
- Consorcios/Fundaciones públicas con participación pública

**No** pueden celebrar estos contratos:

- Entidades privadas con ánimo lucrativo (empresas)
- Entidades privadas sin ánimo lucrativo **no** beneficiarias de subvenciones públicas
- OI de la AGE (no OPIs) **no** beneficiarias de subvenciones públicas

## **B) Contratos LOU: reservados a las Universidades públicas.**

**NO** pueden celebrar estos contratos:

-Universidades privadas y de la Iglesia Católica

- Distinto régimen jurídico en función del lugar de prestación de servicios, aun cuando el objeto de la contratación sea el mismo (realizar tareas de investigación con el fin de obtener su especialización profesional)
  - OPI (AGE): CASECTI
  - Empresa: C. Prácticas

## CASECTI

### Salario

No inferior a la del personal investigador que realice actividades análogas

### Duración

Entre 1 y 5 años

## Contrato en prácticas

### Salario

1<sup>o</sup> año: igual o superior al 60% Salario puesto equivalente

2<sup>o</sup> año: igual o superior al 75% Salario puesto equivalente

### Duración máxima

2 años



**¿Tiene alguna razón de ser la exclusión de los contratos de la LCTI a las empresas privadas?**

**¿Se justifica tal diferencia de régimen jurídico?**

2. Diferencias de régimen jurídico derivadas de la modalidad de **contrato de trabajo, tratándose de contratos con objeto análogo:**

**- Contrato predoctoral <<versus>> contrato de ayudante**

## A) Contrato **predoctoral**:

- **Destinatarios**: titulados universitarios admitidos a un programa de doctorado
- **Objeto**: realización tareas investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso

## B) Contrato **de Ayudante**:

- **Destinatarios**: titulados universitarios admitidos a un programa de doctorado
- **Objeto**: realización tesis doctoral

Contrato predoctoral

Contrato Ayudante

## Salario

1<sup>o</sup>-2<sup>o</sup> año: igual o superior al 56% Salario categoría equivalente

3<sup>o</sup> año: igual o superior al 60% Salario categoría equivalente

4<sup>o</sup> año: igual o superior al 75% Salario categoría equivalente

## Duración

Hasta 4 años

## Salario

Desde el 1<sup>o</sup> año: sin limitaciones mínimas

## Duración

Hasta 5 años

## Paradoja:

Existencia de investigadores contratados por la misma Universidad para desarrollar idénticas funciones (realización de tesis doctoral), con retribución distinta, y duración del contrato también distinta.

### 3. Diferencias de régimen jurídico derivadas del origen de la financiación:

- **Pública**
- **Privada**

- Pervivencia del modelo 2+2 (2 primeros años de beca, 2 últimos años de contrato en prácticas) cuando se trate de entidades que reciben financiación privada (entidades sin ánimo de lucro/empresas privadas).
- En estos casos no cabe recurrir a los contratos de la LCTI. Aplicación RD 63/2006.

Entidad privada (sin ánimo de lucro)  
con ayuda pública

Entidad privada (sin ánimo de lucro)  
con ayuda privada

### Contratos LCTI:

- Predoctoral
- CASECTI
- Investigador distinguido

### RD 63/2006:

- 2 años beca
- 2 años contrato en prácticas

## Conclusión:

El carácter laboral o no del vínculo que une al investigador con el centro donde presta servicios ha pasado a depender de un dato meramente formal: origen público o privado de las ayudas concedidas.



¿Resultan adecuadas al principio de igualdad “material” todas estas diferencias de trato?

- Tribunal Constitucional: admite “causas objetivas y razonables” que justifican la desigualdad de tratamiento sin vulnerar el principio de igualdad (artículo 14 CE).
- Causas objetivas: naturaleza pública o privada del organismo empleador, la modalidad de contrato de trabajo (no existiendo identidad de objeto).

- Dudosa constitucionalidad de esta regulación desde el punto de vista del principio de igualdad y de justicia material.
- No se justifican las diferencias de tratamiento jurídico derivadas de la modalidad de contrato celebrado, existiendo identidad de objeto (c. predoctoral/c. ayudante), o del origen (público o privado) de la financiación de los contratos

# La Precariedad como seña de identidad no corregida de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España

Catedrático EU Derecho  
Autor: Rivera Sánchez, Juan Ramón  
Seguridad Social

**A. APROXIMACIÓN AL SIGNIFICADO DE LA “PRECARIEDAD” DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

**B. Un modelo normativo en transición  
FUNCIONARIOS+ LABORALES;**

**C. Repercusiones de la laboralización del personal laboral en materia de precariedad.  
L.O.U.+L.C.T.I.+E.T.**

**D.. La precariedad más reprochable: la aparición de las figuras innominadas de la LOU: Falsos asociados y el contrato doctor interino**

## 1. Planteamiento de la cuestión.

La incomprensible situación del marco normativo.

Las escasas referencias de la normativa estatal que limitan los porcentajes de temporalidad se constituyen como obligaciones admonitivas.

La coexistencia de variados regímenes jurídicos para el personal que realiza semejantes funciones y misma titulación. Algo insólito...

Otras síntomas de la precariedad; las características de los procedimientos de la estabilidad en la contratación indefinida o el acceso a los cuerpos docentes universitarios

## 2. Un modelo normativo en transición.

- La reducción del gasto en I+D+I
- La tasa de reposición en el ámbito de la investigación (2012-2016)
- La contratación laboral indefinida no constituye la culminación de la carrera administrativa
- La “laboralización” del personal docente constituyó un fin en sí mismo, a pesar de su mayor coste económico, el legislador prefirió un régimen jurídico con menos obstáculos formales para la entrada y salida de los empleados a la función pública.

- La consolidación de una doble carrera administrativa para funcionarios y personal laboral.
- No obstante, para incrementar la asimetría del modelo entre universidades y OPIs, la LCTI no ha incorporado una modalidad específica de contratación indefinida y se remite para los OPIs al ET

- El carácter NO terminal de la carrera administrativa que circula por el régimen jurídico laboral
- Primeras fases del desarrollo investigador (régimen laboral) y la consolidación del personal (régimen funcionarial)
- La situación de estabilidad “privilegiada” del personal funcionario
- Las pautas de solución para la superación del GRAN DILEMA entre modelo funcionarial o laboral: la técnica de “cuerpo a extinguir”

### **3. Repercusiones de la laboralización del personal laboral en materia de precariedad.**

- La “hipertrofia” de modalidades contractuales temporales procedentes de regímenes legales “superpuestos”. LOU, LCTI e incluso algunas de las dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores
- El “doble uso” de las figuras LOU y LCTI por las universidades, sin signos de coordinación
- El grave problema del encadenamiento de contratos en el personal investigador de las Universidades.

#### 4. La precariedad más reprochable: la aparición de las figuras innominadas de la LOU

- Subempleo propiciado por una mala praxis de las propias administraciones públicas educativas . De *lege ferenda*, es preciso una respuesta del legislador.
- La problemática en el ámbito del profesorado asociado: A) eje tiempo completo- tiempo parcial; falsos asociados; B) eje segunda actividad-única actividad.
- Los condicionantes para la aparición del “contratado doctor interino” y las vías de solución.

# El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011

Autora: Mercedes Sánchez Castillo  
Profesora Titular  
Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social UMH

*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*

- ✓ **Aportación importante de la LC-2011 en materia de RRHH: superación del sistema de beca, sin embargo, ¿Ha sido erradicado del todo?**

Revisión:

- Ausencia de regulación estatal en etapa formativa.
- **Estatuto Becario de 2003** inicia un proceso de normalización jurídica sin reconocimiento de carácter laboral.
- Desprotección Seguridad Social incidencia en futuras prestaciones.

*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*



Revisión:

- **Estatuto Personal Investigador en Formación 2006**  
(2 + 2)
- Fase de beca + fase de contrato laboral.
- Contratación investigadores doctores.
- Orientación a la consecución de la tesis doctoral. Doble función: formativa y productiva dentro del ET.
- Desprotección Seguridad Social incidencia en futuras prestaciones.

*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*

## ✓ Qué supuso la aprobación de la LC-2011

- Reconoce el carácter laboral de la actividad investigadora desde su inicio a través del **Contrato Predoctoral** .  
Queda eliminada la fase de beca.
- No supone la desaparición del modelo 2+2 RD 63/2006 que queda relegado a un “futuro” Estatuto Profesional del Personal Investigador.

*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*

✓ **Dónde sigue siendo de aplicación el sistema 2+2**

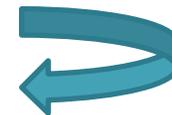
- Cuando el empleador no pueda celebrar Contrato Predoctoral:
  - Gran parte de los Organismos de Investigación (empresas) con fondos privados.
  - OPIs y Universidades públicas con fondos privados.
- Aplicación régimen transitorio hasta finalizar su vigencia.

*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*

✓ **Efectos de la laboralización del personal investigador en fase predoctoral financiados con fondos públicos.**

- Eliminación de la litigiosidad judicial.
- Irracional sostenimiento del sistema de becas a la investigación.
- El origen de las ayudas (públicas o privadas) junto al carácter de la entidad será determinante.

Vulnera principio igualdad art. 14 C



*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*

✓ **Llamada de atención:**

- Distinto tratamiento jurídico de la contratación según sector público o privado en los dos primeros años.
- Consecuencia beca: cotización no acorde con las percepciones percibidas con repercusión en prestaciones futuras.
- Consecuencia Contrato Predoctoral: Régimen retributivo fijado a mínimos (56%).

*El espacio de las becas de investigación en España. La aportación de la Ley de la Ciencia de 2011.*

✓ **Conclusión:**

**Respecto del personal investigador en formación, el proceso de laboralización no está resuelto, quedando a la espera de la aprobación del nuevo Estatuto del personal en formación en sustitución del RD 63/2006 con la inclusión de las previsiones, como mínimo, del contrato predoctoral.**

El estatuto profesional del personal investigador en régimen laboral.  
Deficiencias detectadas y propuestas de mejora. El caso español.

# Propuestas de mejora

Autora: Rosario Carmona Paredes

Profesora Colaboradora  
Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social UMH

# Propuestas de mejora:

## Primera:

- Identificar claramente los ámbitos en los que puede operar el sistema de becas.
- Abogar por la completa laboralización del investigador desde su etapa inicial.

# Propuestas de mejora:

## Segunda:

- Adaptar el EPIF al contrato predoctoral. Solventar el 2+2.
- Mantenimiento del capítulo Derechos y deberes.

# Propuestas de mejora:

## Tercera:

- Propiciar una visión de conjunto de los contratos de la LOU y la LCTI de similar objeto. Coordinación en su uso por las universidades.

Sería necesario:

# Propuestas de mejora:

## Tercera:

Sería necesario:

- a) Unificar la **duración** de los contratos predoctoral y ayudante en 5 años.  
Posibilidad tiempo parcial 8 años.
- b) Extender **evaluación** de la actividad investigadora.
- c) Prohibir la **concatenación** entre Contrato Predoctoral y Ayudante, así como entre CASECTI y AYTE Doctor. A la vez que excluir del encadenamiento prohibido para el sector privado entre el Predoc-CASECTI- Invest. Distinguido.

# Propuestas de mejora:

## Tercera:

Sería necesario:

c) Concatenación de contratos....**Propuestas de *lege ferenda*:**

- ▶ Identificar Predoc. – CASECTI – Inv Distinguido dentro de las “exclusiones generales” art. 15 ET tanto en público o privado.
- ▶ Incidir en “exclusiones particulares” DA 15ª ET identificando singularmente los contratos que se escapan de la prohibición en la Administración. Caso específico contrato de obra . Necesario suprimir DA 23ª LCTI
- ▶ Introducir reglas de coordinación entre Ayte-Ayte Doc- Predoc y CASECTI en universidades públicas. Limitar la utilización sucesiva.

# Propuestas de mejora:

## Cuarta:

- Introducir docencia en contratos donde no está prevista en orden a evitar disfunciones de cara a procesos de acreditación.

# Propuestas de mejora:

## Quinta:

- En relación al contrato de obra o servicio determinado:
  - Suprimir referencia a “es otro personal”...
  - Suprimir limitación en ámbito privado
  - Ligar duración de contrato tanto a la realización de proyecto, como al plazo de ejecución.
  - Que se permita prórroga unida al proyecto y su financiación.
  - Eliminar excepción del encadenamiento para OPIs y UP
  - Modificar para actualizar la DA 13<sup>a</sup> LOU

# Propuestas de mejora:

## Sexta:

- Desarrollar legal o reglamentariamente aspectos específicos LOU - LCTI
- Insuficiencia aplicación supletoria ET en aspectos como el objeto de investigación o fijar mínima docencia.

# Propuestas de mejora:

## Séptima:

- Introducir delimitación jurídica figura indefinido no fijo en la administración.
- Establecer medidas eficaces contra el uso abusivo de la contratación temporal en la Administración.

## Propuestas de mejora:

### Octava:

- Conformar un único capítulo de **derechos y deberes** que potencie los siguientes aspectos:
  - Medidas efectivas para favorecer la conciliación y el acceso de nuevos investigadores.
  - Liberalizar organismos públicos o privados para movilidad.
  - Regular aspectos como la concurrencia o la permanencia.
  - Regular medidas necesarias para que el género deje de ser un obstáculo en las estructuras científicas.

# Propuestas de mejora:

## Novena:

- Condicionantes jurídico-administrativos en la contratación:
- Moodificación de la LCTI sobre exigencias de publicidad y transparencia en la selección del personal.
- Supresión del requisito de la nacionalidad española en el ámbito de la investigación.

# Propuestas de mejora:

## Décima:

- Plantear el extender los contratos LOU a la universidades privadas o los específicos de la LCTI a las empresas privadas de investigación.
- Finalidad: Facilitar la carrera profesional del investigador tanto fuera como dentro de la universidad pública.